



# TEMA 34: MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

## *1-INTRODUCCIÓN*

## *2-LA MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO*

*-Movilidad funcional*

*-Movilidad geográfica*

*-Modificación sustancial de las condiciones de trabajo*

## *3-LA SUBROGACIÓN EMPRESARIAL: transmisión de la empresa*

## *4-SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: causas y efectos*

## *5-CONCLUSIÓN*

## *6-BIBLIOGRAFIA*

## **1-INTRODUCCIÓN**

En el presente tema se estudiarán los diferentes tipos de modificaciones que pueden suceder a lo largo de la vida de un contrato laboral como contrato de tracto sucesivo (aquellos que obligan a las partes a ejecutar varias acciones repetidamente durante un lapso de tiempo determinado).

Las modificaciones del contrato de trabajo pueden agruparse en 3 grupos:

-La movilidad funcional.

-La movilidad geográfica.

-La modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

**-La primera (la movilidad funcional)** supone la capacidad del empresario para asignar tareas y funciones a un trabajador con independencia de aquellas para las que fue contratado.





**-La segunda (la movilidad geográfica)** supone el traslado de un trabajador o grupo de trabajadores a otro centro de trabajo de la misma empresa, exigiendo un cambio de residencia por parte del trabajador para el desarrollo de la prestación laboral.

**-La modificación sustancial de las condiciones de trabajo** supone un cambio en las condiciones laborales vigentes hasta el momento.

A continuación se examinarán las particularidades del cambio de dueños de la empresa, es decir, los supuestos de subrogación empresarial, para terminar analizando el art. 45 del Estatuto de los Trabajadores, que recoge las causas de suspensión de los contratos de trabajo y el art. 46 del Estatuto que regula las excedencias.

## **2-LA MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Las condiciones de trabajo son acordadas por el empresario y el trabajador a través del contrato de trabajo, que en todo caso deberá respetar la normativa laboral y el convenio colectivo de aplicación.

Estas condiciones laborales pueden ser modificadas a instancia del trabajador o del empresario, o acordadas unilateralmente por este último en determinados casos.

### **Movilidad funcional**

Contemplada en el **art. 39 del Estatuto de los Trabajadores**.

Al trabajador se le asignan tareas o funciones diferentes a las que le fueron asignadas originariamente en el contrato de trabajo.



La movilidad funcional puede ser **horizontal o vertical**.





### *FOL - Modificación del contrato de trabajo*

-Será **HORIZONTAL** cuando se realiza dentro del mismo grupo profesional al que pertenece el trabajador.

No requiere justificación ni tiene limitación temporal.

-Será **VERTICAL** cuando se realiza fuera del grupo profesional del trabajador.

Requiere una **justificación** basada en **causas técnicas u organizativas**, debiéndose mantener la movilidad únicamente por el **tiempo imprescindible**.

A su vez, la movilidad funcional vertical podrá ser ascendente o descendente:

- **Ascendente:** el trabajador pasará a realizar funciones superiores a las de su grupo profesional. Si esta situación se prolonga durante 6 meses en 1 año, u 8 meses en 2 años, el trabajador podrá **reclamar el ascenso correspondiente**.
- **Descendente:** el trabajador pasará a realizar funciones inferiores a las de su grupo profesional a causa de una necesidad urgente o imprevisible, por lo que tendrá un carácter excepcional. Este cambio deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores.

El trabajador tendrá derecho a la **retribución** correspondiente a la categoría profesional que **desempeñe efectivamente si ésta es superior a la suya**, pero si las funciones encomendadas son de nivel inferior a las de la categoría profesional a la que pertenece, entonces **recibirán la retribución de la categoría a la que pertenece**.

Como protección al trabajador, se prohíbe al empresario despedir al trabajador por ineptitud sobrevenida o falta de adaptación por la realización de funciones distintas a las habituales.





## **Movilidad geográfica**

Contemplada en el **art. 40 del Estatuto de los Trabajadores**.

La movilidad geográfica hace referencia al lugar de ejecución de la prestación por parte del trabajador.

A lo largo de la ejecución del contrato de trabajo el lugar donde el trabajador debe realizar sus funciones puede sufrir variaciones, debiéndose distinguir los cambios del centro de trabajo que exigen un cambio de residencia, de aquellos cambios de centro de trabajo que no exigen cambio de residencia.

En este precepto se abordará la movilidad geográfica propiamente dicha, es decir, aquella que exige el traslado del domicilio del trabajador.

El Estatuto de los Trabajadores contempla dos tipos de modalidades de movilidad geográfica:

- El traslado.
- Y el desplazamiento.

Respecto al **TRASLADO**, **art. 40.1 ET**, el cambio de centro de trabajo **tiene un carácter indefinido o de más de 12 meses en un periodo de 3 años**, exigiendo para su prestación **el cambio de residencia habitual**.

El trabajador y sus representantes deberán ser notificados del traslado con una **antelación mínima de 30 días**.

El traslado deberá justificarse mediante razones económicas , técnicas, organizativas o de producción.

Se **excluye** del supuesto de movilidad geográfica a aquellos trabajadores que han sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes.





**Art. 40.1 ET:**

*“Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a:*

*1-optar por el traslado, percibiendo una compensación por gastos, tanto propios como de su familia.*

*2-la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días por año de trabajo, con un máximo de 12 mensualidades”.*

*3-impugnarla ante la jurisdicción de lo social, sin perjuicio de la **ejecutividad del traslado**. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado, reconociendo en este último caso, el derecho del trabajador a ser reincorporado en el centro de trabajo de origen.*

**Art. 40.2 ET:**

*“El traslado deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a 15 días cuando:*

*-afecte a la totalidad del centro de trabajo si tiene más de 5 trabajadores*

*-o cuando en un **periodo de 90 días comprenda** a un número de trabajadores de al menos:*

- 10 trabajadores, cuando la empresa tenga menos de 100 trabajadores.*
- El 10% en aquellas de entre 100 y 300 trabajadores.*
- 30 trabajadores en las empresas que ocupen más de 300 trabajadores.*

*Este periodo de consultas deberá versar sobre las **causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos”.***

Durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fe.

Como particularidad ante el supuesto de una **mujer víctima de violencia de género**, como medida de protección, la víctima que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto similar en otro centro de trabajo donde la empresa tenga vacante. La **duración será de 6 meses** , durante los que se





reservará el puesto anterior, transcurrido este plazo, la trabajadora podrá conservar su nuevo puesto o volver al anterior.

Si un trabajador es trasladado de centro de trabajo y **el cónyuge trabaja en la misma empresa**, éste tendrá derecho al traslado si existe vacante en el nuevo centro de trabajo.

Cuando un **trabajador con discapacidad** necesitara recibir tratamiento o rehabilitación fuera de su localidad tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto vacante que tuviera la empresa en otro centro próximo al lugar donde deba recibir la atención.

Respecto al **DESPLAZAMIENTO**, regulado en el art. 40.6 ET, el cambio de centro de trabajo tiene un carácter temporal, pero no exige que el trabajador cambie su domicilio habitual.

El trabajador deberá ser notificado del desplazamiento con una **antelación mínima de 5 días laborales si el desplazamiento es por más de 3 meses**, siendo compensado con **4 días laborales de permiso adicional por cada 3 meses de desplazamiento**, sin computar los días empleados en el viaje, corriendo este a cargo del empresario.

Cuando el empresario decide trasladar al trabajador **durante 12 meses en un periodo de 3 años** el trabajador **tendrá los mismos derechos reconocidos para el supuesto de los traslados**

*“Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en el puesto de trabajo. Mediante convenio o acuerdo durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de los trabajadores de otros colectivos”,* tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.





## **Modificación sustancial de las condiciones de trabajo**

Respecto a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo el **art. 41 ET** establece:

**Art. 41 ET:** que “*la dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan **probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción***”.

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo a iniciativa de la empresa exige que **el empresario esté en condiciones de acreditar las razones que justifican tal modificación**, debiendo existir probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, por lo que la modificación sustancial de las condiciones de trabajo se convierte en una **actuación reglada**, y por consiguiente no discrecional para el empresario a fin de evitar abusos sobre el trabajador.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 ET.

**La jurisprudencia establece otros elementos distintos de los enumerados en el art. 41 ET**, pero en todos los supuestos se exige que esta modificación sustancial de las condiciones de trabajo incida sobre aspectos básicos de la prestación laboral.





El art. **40.2 ET** establece que:

**Art. 40.2 ET:** *“Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en:*

- *Un contrato de trabajo.*
- *Acuerdos o pactos colectivos.*
- *O decisión unilateral de la empresa”.*

Modificaciones de las condiciones de trabajo de carácter **COLECTIVO**:

*“Se considerará de carácter colectivo la modificación, que en un **periodo de 90 días**, afecte al menos a:*

- a) **10 trabajadores**, en empresas de menos de 100 trabajadores.*
- b) **El 10% del número de trabajadores** en aquellas empresas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.*
- c) **30 trabajadores** en empresas de más de 300 trabajadores”.*

Cuando el empresario pretenda realizar una o varias modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo **deberá abrir un periodo de consultas** por un periodo no superior a 15 días, debiendo versar este periodo de consultas sobre:

- Las causas motivadoras de las modificaciones.
- La posibilidad de evitar o reducir los efectos de las modificaciones.
- Y las medidas necesarias para atenuar las consecuencias para los trabajadores afectados.

Existirá **una ÚNICA comisión negociadora** integrada por un máximo de 13 miembros por cada una de las partes: trabajadores y empresarios.

La comisión, representativa de los trabajadores, deberá constituirse con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas.

El periodo de consultas podrá sustituirse por un procedimiento de mediación o arbitraje.







El periodo de consultas podrá finalizar con o sin acuerdo. En caso de desacuerdo, el empresario comunicará su decisión a los trabajadores afectados de forma individual en **el plazo de 7 días**.

Modificaciones de las condiciones de trabajo de carácter **INDIVIDUAL**:

Se considerará de carácter individual la modificación que en el periodo de referencia de 90 días, no alcance los umbrales de trabajadores afectados señalados con anterioridad.

### **3-LA SUBROGACIÓN EMPRESARIAL: transmisión de la empresa**

La transmisión de la empresa supone un cambio en la titularidad de la misma, es decir, un cambio en la propiedad de la empresa. No obstante la transmisión puede darse en la **totalidad de la empresa, un centro de trabajo o una unidad productiva autónoma**, pero no se dará transmisión de la empresa cuando lo que se transmita sean elementos aislados del patrimonio de la empresa.

La sucesión en la empresa se regula en el **art. 44 del Estatuto de los Trabajadores**, que establece:

**Art. 44 ET:**

*“1-El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma **no extinguirá por sí mismo la relación laboral**, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones... y en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiera adquirido el cedente.*

*2-Se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una **entidad económica que mantenga su identidad**, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorio.*





*3-El cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos inter vivos, **responderán solidariamente durante 3 años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.***

*El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.*

*4-Salvo pacto en contrario del cesionario y los representantes de los trabajadores consumada la sucesión, las relaciones laborales seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad.*

*5-...el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.*

*6-El cedente y el cesionario **deberán informar a los representantes legales** de los trabajadores afectados por el cambio de titularidad, de los siguientes extremos:*

- a) Fecha prevista de la transmisión.*
- b) Motivos de la transmisión.*
- c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores.*
- d) Medidas previstas respecto de los trabajadores.*

*7-De no haber representantes legales de los trabajadores, el cedente y el cesionario deberán facilitar la información mencionada en el apartado anterior a los trabajadores que pudieran resultar afectados por la transmisión.*

*8- La información anteriormente mencionada deberá transmitirse a los representantes legales de los trabajadores con carácter previo a la transmisión.*

*9-El cedente o cesionario que prevea adoptar medidas laborales en relación con sus trabajadores deberá iniciar un periodo de consultas con suficiente antelación con los*





representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias a los trabajadores.

#### **4-SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: causas y efectos**

La suspensión del contrato de supone como causa la exoneración de las obligaciones recíprocas de trabajar por parte del trabajador y de remunerar el trabajo por parte del empresario con carácter temporal, es decir, no supone la extinción de la relación laboral, reanudándose ésta cuando finalice la causa que dio lugar a la suspensión del contrato de trabajo.

La suspensión del contrato de trabajo se regula en el **art 45 del Estatuto de los Trabajadores**.

##### **Art. 45 ET:**

*“1-El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:*

- a) Mutuo acuerdo de las partes.*
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.*
- c) Incapacidad temporal de los trabajadores.*
- d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento... siempre que su duración no sea inferior a 1 año, de menores de 6 años o de menores de edad mayores de 6 años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.*
- e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses.*
- f) Ejercicio de cargo público representativo.*
- g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.*
- h) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.*





- i) Fuerza mayor temporal.*
- j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.*
- k) Excedencia forzosa.*
- l) Ejercicio del derecho de huelga.*
- m) Cierre legal de la empresa.*
- n) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.*

***2-La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y de remunerar el trabajo”.***

- a) **Mutuo acuerdo entre las partes:** las partes pueden suspender el contrato de trabajo por la concurrencia de la voluntad del trabajador y del empresario. Como es obvio, **no puede haber vicios en el consentimiento ni causa ilícita.**

El tiempo de suspensión del contrato de trabajo no será retribuido, salvo pacto en contacto, si existiese retribución ésta no tendrá la consideración de carácter salarial. La reincorporación se producirá cuando ambas partes así lo acuerden

- b) **Las consignadas válidamente en el contrato:** no es siempre obligatorio realizar el contrato de trabajo por escrito, pero es recomendable, por lo que el contrato podrá ser verbal, pero se debe tener en cuenta la problemática de la prueba, en particular para demostrar la existencia de este tipo de cláusulas.

La causa debe ser válida, no pudiendo contravenir el ordenamiento jurídico, ni vulnerar los derechos indisponibles de los trabajadores.

- c) **Incapacidad temporal de los trabajadores:** la incapacidad del trabajador puede deberse:

- 1- **A enfermedad común o profesional o accidente laboral o no,** debiendo el trabajador recibir atención sanitaria y estar impedido para el trabajo por un **periodo de 365 días, prorrogable por 180 días más (545 días).**





- 2- O “**los periodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja durante un máximo de 6 meses, prorrogables por otros 6 meses cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad**” (art. 169.1.b LGSS).

Corresponde al trabajador comunicar los partes de baja médica al empresario.

Durante el periodo de incapacidad temporal **el trabajador tendrá derecho a una prestación económica de la seguridad social si reúne los requisitos exigidos** en la normativa correspondiente:

**La Ley General de la Seguridad Social** exige:

**Art. 171 LGSS:** el trabajador deberá estar afiliado a la Seguridad Social y en situación de alta.

**-Por enfermedad común:** mínimo de cotización de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante.

**-Por enfermedad profesional o accidente de trabajo o no:** no se exige ningún periodo previo de cotización.

En el caso de **enfermedad profesional o accidente laboral** la prestación se abonará desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, correspondiendo el pago del día de la baja al empresario.

**La cuantía de la prestación será del 75% de la base reguladora** por contingencias profesionales.

En el caso de **enfermedad común o accidente no laboral** la prestación se abonará desde el 4º día en adelante, con los siguientes porcentajes de la base reguladora por contingencias comunes:

- |                        |     |
|------------------------|-----|
| - Día 1º a 3º          | 0%  |
| - Día 4º a 20º         | 65% |
| - Día 21º y siguientes | 75% |





En la situación de baja permanece la obligación de cotizar.

La incapacidad permanente total para la profesión habitual, la incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o la gran invalidez **son causa de extinción del contrato de trabajo**. En este caso se mantendrá la reserva de puesto de trabajo durante un periodo de 2 años a contar desde la fecha de la resolución que declara la incapacidad permanente.

**d) Nacimiento adopción o guarda con fines de acogimiento:**

**1-El Nacimiento** suspende el contrato de trabajo de la madre biológica durante **16 semanas**, siendo obligatorias las primeras 6 semanas después del parto de forma ininterrumpida.

La madre biológica tendrá derecho a la prestación económica por nacimiento de menor y a la reserva de puesto.

La madre podrá adelantar hasta 4 semanas antes del parto el disfrute de esta suspensión.

Por cada hijo superior al primero se alargará la suspensión 2 semanas.

El **progenitor distinto a la madre biológica** tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo durante 16 semanas, siendo obligatorias las 6 primeras semanas ininterrumpidas después del parto.

**2-Adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento:** tendrá una duración de 16 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. 6 semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial de adopción o administrativa de guarda.





La duración ha de ser superior a 1 año debiéndose tratar de:

- menores de 6 años
- o menores de edad mayores de 6 años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas.

Las 10 semanas restantes podrán disfrutarse en periodos semanales de forma acumulada o ininterrumpida, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o administrativa.

En el caso de adopción internacional podrá disfrutarse hasta 4 semanas antes de la resolución judicial o administrativa.

**e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante lactancia de menor de 9 meses:**

si después de realizar la preceptiva evaluación de riesgos se revela un riesgo para la seguridad o salud de la trabajadora embarazada o de parto reciente, el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para adaptar el puesto a las condiciones de la trabajadora. De no poderse adaptar el puesto y no existir puesto de trabajo compatible con las circunstancias de la trabajadora, en el que conservaría el derecho a retribución del puesto de origen, el contrato de la trabajadora pasará a la situación de suspensión.

La suspensión por riesgo durante el embarazo finalizará cuando el contrato de la trabajadora pase a situación de suspensión por maternidad o lactancia de menor de 9 meses, o bien, antes de esto, cuando hayan desaparecido las circunstancias que imposibilitaban la prestación de las funciones de la trabajadora.

**f) Ejercicio de cargo público representativo:** el trabajador que es elegido para un cargo sindical o político de carácter representativo podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo por la imposibilidad de compatibilizar ambos.





Si las funciones representativas imposibilitan el cumplimiento de las funciones laborales en más de un 20% en un periodo de 3 meses, el empresario podrá pasar al trabajador a la situación de excedencia forzosa, circunstancia que conllevará la reserva de puesto.

g) **Privación de libertad del trabajador:** la privación de libertad sin sentencia firme del trabajador dará lugar a la suspensión del contrato de trabajo. La sentencia firme que prive de libertad dará lugar a la extinción del contrato de trabajo. Tanto la privación de libertad, como la concesión de la libertad deberá ser comunicada por el trabajador al empresario.

h) **Suspensión de empleo y sueldo:** los convenios colectivos suelen tipificar como faltas muy graves las acciones indisciplinarias del trabajador, imponiendo normalmente la suspensión de empleo y sueldo.

La sanción es impugnabile por el trabajador ante el juzgado de lo social.

Durante el tiempo de suspensión de empleo o sueldo, el empresario no deberá mantener al trabajador de alta, cotizar a la Seguridad Social y remunerar.

i) **Fuerza mayor temporal:** es el suceso extraordinario imprevisible o inevitable que impide que la empresa y los trabajadores puedan realizar sus recíprocas prestaciones en el ámbito laboral.

El empresario deberá comunicar a la autoridad laboral la existencia de una causa de fuerza mayor, a fin de que pueda constatar su existencia.

La comunicación deberá acompañarse de las medidas de prueba que el empresario estime pertinentes. Esta comunicación deberá realizarse también a los representantes legales de los trabajadores.

La autoridad laboral deberá responder a la solicitud del empresario en el plazo de 5 días, surtiendo efectos desde la fecha del hecho causante.







j) **Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción:**

Existirán **causas económicas** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, como pérdidas o una disminución persistente de ingresos o ventas, dándose éstas cuando durante 2 trimestres consecutivos el nivel de ingresos o ventas es inferior al registrado en el mismo trimestre del ejercicio inmediatamente anterior.

Existirán **causas técnicas** cuando se produzcan cambios en los medios de producción.

Existirán **causas organizativas** cuando se produzcan cambios en los sistemas de trabajo u organización del trabajo.

Existirán **causas productivas** cuando existan cambios en la demanda de productos o servicios.

La suspensión de los contratos de trabajo se ha de adecuar a la situación coyuntural por la que atraviesa la empresa.

El procedimiento para suspender los contratos de trabajo se iniciará con un periodo de consultas no superior a 15 días, con los representantes legales de los trabajadores, debiéndose acompañar la documentación exigida con una memoria explicativa de las causas que motivan dicha suspensión. Esta memoria explicativa se entregará también a la autoridad laboral.

k) **Excedencia forzosa:** se produce cuando el trabajador se encuentra en una situación que le imposibilita realizar sus funciones laborales como la elección de cargo público o sindical de ámbito provincial, autonómico o estatal.

La excedencia forzosa conllevará la reserva de puesto y computará a efectos de antigüedad.

l) **Ejercicio del derecho de huelga:** el ejercicio del derecho fundamental de huelga suspende el contrato de trabajo. Durante su ejercicio el trabajador permanece en situación de “alta especial” en la Seguridad Social, pero se suspenderá la obligación de cotizar por parte de la empresa.





Al cesar el ejercicio del derecho de huelga, los trabajadores tienen derecho de reincorporación a su puesto de trabajo.

**m) Cierre legal de la empresa:** no tiene rango de derecho fundamental. Supone el cierre de la empresa de forma unilateral por parte del empresario cuando exista:

- Peligro para las personas o bienes.
- Ocupación ilegal del centro de trabajo o peligro de que se produzca.
- Inasistencia o irregularidades que impidan el normal proceso de producción.

El trabajador permanece en situación de “alta especial” en la Seguridad Social, pero se suspenderá la obligación de cotizar por parte de la empresa.

Al cesar el cierre patronal los trabajadores tienen derecho de reincorporación a su puesto de trabajo.

**n) Decisión de trabajadora víctima de violencia de género:** con una duración máxima de 6 meses prorrogable cada 3 meses por decisión judicial, con un máximo de 18 meses.

La trabajadora tendrá derecho a la prestación de desempleo acreditada mediante comunicación escrita del empresario junto a la orden de protección de la víctima.

A efectos de jubilación, incapacidad, desempleo y maternidad supone un periodo de cotización efectiva.

Se debe hacer mención al **art. 46 del Estatuto de los Trabajadores** que regula las **EXCEDENCIAS:**

- **Excedencia forzosa:** desarrollada con anterioridad.





- **Excedencia voluntaria:** el trabajador con 1 año de antigüedad en la empresa tiene derecho a solicitar una excedencia, que será superior a 4 meses e inferior a 5 años, y siempre 4 años después de la última excedencia.

Supone un derecho potestativo para el trabajador y de concesión obligatoria para el empresario.

Supone la baja en la Seguridad Social y no computa a efectos de antigüedad y el trabajador no tendrá derecho a la prestación por desempleo ni derecho a reserva de puesto, sino un derecho de acceso preferente al reingreso en similar categoría, produciéndose el reingreso cuando exista una vacante en la empresa y no antes.

- **Excedencia por cuidado de familiares:**

-Por cada hijo podrá solicitarse una excedencia por un periodo de hasta 3 años ya sea por naturaleza, adopción, guarda o acogimiento permanente.

-Por un familiar de hasta 2º grado por consanguineidad o afinidad, que por edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por si mismo y no tenga actividad remunerada.

El 1er año tiene una reserva de puesto, transcurrido éste tendrá derecho a un trabajo del mismo grupo profesional.

El tiempo en excedencia por cuidado de familiares computará a efectos de antigüedad.

## 5-CONCLUSIÓN

En conclusión, como hemos mencionado en la introducción en el presente tema se ha profundizado sobre la variedad de elementos que pueden modificar un contrato de trabajo

**CONCLUSION**

shutterstock.com • 795738922

agrupadas en 3 categorías: movilidad funcional, movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajadores, reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, si bien, estas últimas están enumeradas en el propio Estatuto, la





jurisprudencia ha admitido una importante variedad de modificaciones que no se recogen en la normativa. Hemos visto los requisitos para que la empresa pueda realizar un traslado o desplazamiento del trabajador, así como las contraprestaciones y beneficios que este puede recibir.

Se han analizado las causas y efectos en el supuesto de subrogación empresarial y sus consecuencias sobre la relación laboral existente entre la empresa y el trabajador.

Y por último se ha hecho una extensa relación de las circunstancias recogidas en el Estatuto y la normativa complementaria que dan lugar a la suspensión del contrato de trabajo, sus requisitos, plazos, consecuencias e importes.

De todo lo analizado podemos ver como los supuestos de modificación de las condiciones de trabajo y las causas de suspensión del contrato de trabajo han sido objeto de una amplia y constante regulación en la normativa laboral y de una no menos despreciable interpretación jurisprudencial, todo a fin de otorgar una serie de derechos a los trabajadores y trabajadoras a fin de impedir el abuso por parte del empresario y de conciliar la vida personal y familiar con el desempeño de un puesto de trabajo.

## **6- BIBLIOGRAFÍA**

Como bibliografía más relevante, **además de la legislación** a la que se ha hecho referencia a lo largo de esta exposición, se puede citar:

**-ALEMÁN PÁEZ, F.:** *Curso de Derecho del Trabajo. Concepto, fuentes y delimitación objetual*. Ed. Tecnos, Madrid, 2015.

**-ALONSO OLEA, M.:** *Introducción al Derecho del Trabajo*, Ed. Civitas, Madrid, 2018.

**-GARCIA-PERROTE, I.:** *Manual del Derecho del Trabajo*. Ed. Tirant lo Blanc, Madrid, 2019.

**-MONTROYA MELGAR, A.:** *Derecho del Trabajo*. Ed. Tecnos, Madrid, 2006.

**-SALA FRANCO, T.:** *Compendio de Derecho del Trabajo: Fuentes y Relaciones Colectivas*. Ed. Tirant lo Blanc, Madrid, 2006.

